

функціонально закріплюючих її професійно-кваліфікаційний статус як працівника;

- с накоплением жизненного и трудового опыта, в процессе которого формируется содержательно соответствующий уровень профессионального сознания, ориентирующего личность работника, определяющего приоритеты и направленность ее поведения в соответствии со значимыми ценностями, установками и потребностями;

- с социальным становлением личности, ее гражданских позиций, интегрально выражающих и определяющих основную направленность ее жизненных, трудовых интересов и ориентаций, позволяющих в многообразной мозаике конкретных ситуаций выбирать соответствующие ориентиры и альтернативы реального поведения.

Работник должен стремиться повышать свою конкурентоспособность и потенциал трудовой мобильности, ведь только в этом

случае, получив возможность выбора, он в праве реально претендовать на хорошие условия занятости. Потенциал трудовой мобильности, таким образом, становится ключевым фактором конкурентоспособности работника на рынке труда. Массовое стремление участников трудовых отношений быть более мобильными и конкурентоспособными является одним из новых явлений, пришедших в нашу жизнь в ходе рыночных преобразований.

ЛИТЕРАТУРА

1. Потемкин В. Управление персоналом : учеб. для вузов / Потемкин В. – С.Пб. : Финэк, 2010. – 432 с.
2. Мазин А. Л. Низкие доходы работников препятствуют инновационному развитию экономики / Мазин А. Л. // Управление персоналом. – 2011. – № 2. – С. 27–29.

УДК 331.109.62

ДИАГНОСТИКА КОНФЛИКТОГЕННЫХ ФАКТОРОВ ДЕСТАБИЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Л. Л. Бунтовская, кандидат экономических наук

Период реформирования экономических отношений в Украине как на начальном его этапе, так и в последующие годы становления и развития рыночного режима хозяйствования сопровождался протестной активностью работников многих отраслей реального сектора экономики.

К примеру, по данным официальной государственной статистики, в 2000 г. в Украине было зарегистрировано 76 забастовок, в которых приняли участие 20,6 тыс. работников; в 2002 г., соответственно, 97 забастовок и 9,3 тыс. работников, принявших в них участие; в 2006 г. – 32 забастовки, в которых участвовало 2,3 тыс. человек; в 2010 г. – 26 забастовок

и 0,8 тыс. работников, которые принимали в них участие. В 2011 г. в регионах Украины было зарегистрировано 12 забастовок и 35 акций социального протеста, а в 2012 г., соответственно, 11 и 33.

Возникновение в трудовых коллективах противоречий, нередко перерастающих в неконструктивные формы взаимодействия, объективно требует выявления и анализа конфликтогенных факторов, приводящих к возникновению социально-трудовых конфликтов, что самым негативным образом сказывается на конкурентоспособности субъектов хозяйствования.

Научно-практические аспекты проблемы стабилизации социально-трудовых отношений в Украине и разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в условиях рынка исследуется в трудах таких ученых и практиков, как Л. Беззубко, Л. Герасина, С. Гербеда, А. Гетьман, А. Гриненко, Д. Стрельченко, А. Зюнькин, А. Калина, А. Колот, В. Климов, В. Лобас, О. Новикова, М. Мартынова, Г. Шабрацкий, О. Шушпанников и др. Как отмечается в работах большинства авторов, взаимоотношения между работодателями и наемными работниками в условиях развития рыночной экономики должны базироваться на социальном диалоге и понимании приоритета человеческого фактора при урегулировании социально-трудовых отношений.

Особую значимость эта проблема приобретает для крупных промышленных регионов страны, таких как Донецкая область, играющих ключевую роль в практической реализации стратегической задачи перевода экономики на инновационную модель развития, и где дестабилизация трудовых отношений может стать одним из серьезных препятствий на пути ее решения.

Цель данной статьи – исследовать и провести на примере Донецкой области диагностику ключевых конфликтогенных факторов, приводящих к возникновению социально-трудовой напряженности на региональном и производственном уровнях.

В отличие от постперестроечного периода 90-х гг., когда переход к рыночным отношениям сопровождался серьезными деформациями экономики, разрывом налаженных хозяйственных связей между бывшими союзными республиками, закрытием многих предприятий, сменой их собственников, повсеместными невыплатами заработной платы и острой борьбой наемных работников за свои права в форме забастовок, митингов, демонстраций, пикетирований и других протестных акций, первое десятилетие XXI в. отличается более стабильными отношениями в обществе. Однако вряд ли можно говорить о полном разрешении противоречий в социально-трудовой сфере. Как показывает практика, большинство проблем, которые вызывали острое недоволь-

ство работников отечественных предприятий, хотя и были в определенной мере сглажены, однако не решены полностью, а некоторые продолжают быть достаточно актуальными и на сегодняшний день, о чем наглядно свидетельствуют статистические данные за 2002–2012 гг. и результаты социологических исследований, проведенных на предприятиях Донецкой области в этот период.

Детальный анализ данных официальной статистики и отчетов отделения Национальной службы посредничества и примирения (НСПП) в Донецкой области свидетельствует о наличии существенных колебаний в показателях, характеризующих состояние нестабильности в трудовых коллективах в различные периоды времени, что объективно обусловлено общим состоянием экономической системы в регионе и стране в целом.

Особо сложной была ситуация в экономике Донецкого региона в первой половине анализируемого периода, что негативным образом отразилось на конфликтогенности трудовых коллективов. Так, индекс промышленного производства за 2002–2005 гг. по отношению к 1990 г. характеризуется следующими данными: в 2002 г. – 58,1 %, 2003 г. – 69,4 %, 2004 г. – 78,1 %, 2005 г. – 71,9 %. Количество убыточных предприятий в общем количестве субъектов хозяйствования в промышленном комплексе Донецкой области составило в 2002 г. 42,7 %, 2003 г. – 41,0 %, 2004 г. – 36,7 %, 2005 г. – 37,5 %. В этот период особо значительной была и задолженность по заработной плате: в 2002 г. – 695,6 млн грн, 2003 г. – 673,4 млн грн, 2004 г. – 641,1 млн грн, 2005 г. – 282,6 млн грн [1, с. 95, 96, 307].

На протяжении пяти лет, с 2002 по 2006 гг., на контроле отделения НСПП в Донецкой области находилось 42 коллективных трудовых спора (конфликта). Исследование показало, что основными конфликтогенными факторами, помимо задолженности по заработной плате, в этот период явились невыполнение положений коллективного договора о нормировании и оплате труда, низкий уровень заработной платы работников, несоответствующие стандартам условия и охрана труда,

отсутствие социальных гарантий, невыполнение законодательства о труде.

С целью изучения основных причин, приводящих к возникновению напряженности в трудовых коллективах и снижающих трудовую мотивацию работников, сотрудниками кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого национального университета при непосредственном участии автора в 2004 г. проведены социологические исследования на ряде крупных промышленных предприятий Донецкой области. Социологическим опросом были охвачены 256 рабочих ЦОФ «Чумаковская», 317 рабочих ЗАО «Макеевкокс», 348 рабочих ОАО «ЯКХЗ» и 349 рабочих шахты «Красноармейская Западная». В результате социологических исследований выявлено, что основным дестабилизирующим фактором, приводящим к формированию напряженности в трудовых коллективах и готовности персонала предприятий к протестному поведению, остается оплата труда, осуществлявшаяся с нарушением положений коллективных договоров, нормативно-правовых и законодательных актов и не оцениваемая работниками как справедливое вознаграждение за их трудовой вклад.

В 2006 и 2007 гг. на предприятиях Донецкой области проявилась позитивная тенденция повышения экономических показателей производственно-хозяйственной деятельности. Так, индекс промышленного производства по сравнению с предыдущим годом составил в 2006 г. 106,1 %, а в 2007 – 107,7 %. Увеличились темпы роста объемов производства на предприятиях машиностроения: в 2006 г. – 104,1 %, в 2007 г. – 119,8 %, химической и нефтехимической промышленности, соответственно, 102,8 % и 104,0 %, перерабатывающей промышленности – 106,0 % и 109,4 % и др. По итогам работы субъектов хозяйствования область получила прибыль в размере 15,1 млрд грн в 2006 г. и 45,6 млрд грн в 2007 г. [2, с. 32, 96, 99]. Такая ситуация обусловила возможность снижения задолженности по заработной плате на предприятиях легкой промышленности – на 609,7 тыс. грн, металлургической промышленности – на 1466,0 тыс. грн, машиностроения – на 2431,5 тыс. грн.

Однако и в этот период основными конфликтогенными факторами продолжали оставаться несвоевременная и в неполном объеме выплата текущей заработной платы, несоответствие тарифных ставок минимальной заработной плате, установленной законодательством, низкий (в отдельных отраслях) уровень среднемесячной заработной платы. Общая сумма задолженности в целом по Донецкой области, хотя и в сравнении с предыдущими годами заметно снизилась, тем не менее, она составила в 2006 г. – 227,8 млн грн, а в 2007 г. – 178,3 млн грн. Достаточно большим оставалось и количество убыточных предприятий: в 2006 г. их удельный вес в общем промышленном комплексе области составил 36,9 %, а в 2007 г. – 32,9 % [3, с. 89, 336].

Наиболее конфликтогенными в этот период были предприятия угольной промышленности, на 19 из которых в коллективных трудовых спорах (конфликтах) приняли участие 39,9 тыс. чел. Такие высокие показатели протестной активности работников, несмотря на не самый высокий уровень задолженности по заработной плате, объяснимы сочетанием данного конфликтогенного фактора с другими негативными явлениями – сложными условиями труда, недостаточно эффективной работой по охране труда и обеспечению шахтеров средствами индивидуальной защиты, высокой травмоопасностью производства, нарушением законодательства о труде и др. Совместными усилиями специалистов отделения НСПП в Донецкой области, местных органов исполнительной власти, профсоюзных организаций в 2006 г. в регионе было прекращено 10 забастовок и предупреждено их возникновение на 9 предприятиях, а в 2007 г. на предприятиях угольной промышленности было разрешено 5 коллективных трудовых споров (конфликтов).

В рамках цикла социологических исследований по изучению состояния социально-экономической ситуации на предприятиях Донецкого региона, сотрудниками экономического факультета Донецкого национального университета совместно со специалистами отделения НСПП в Донецкой области при непосредственном участии автора в мае – июне

2007 г. на Краматорском металлургическом заводе им. Куйбышева был проведен социологический опрос с целью выявления причин трудовой конфликтности, в котором приняли участие 130 работников предприятия (руководители, специалисты, служащие и рабочие). Результаты опроса подтвердили выводы о том, что недовольство работников предприятия, прежде всего, вызвано оплатой их труда. На эту причину указали 88,3 % опрошенных; 79,0 % респондентов были не удовлетворены размером своего заработка, а 71,5 % не видели связи между оплатой и результатами труда. Кроме того, как показал опрос, к конфликтным факторам работники завода отнесли также социальную незащищенность, нарушение гарантий труда и занятости, условий и охраны труда.

Исследуя динамику конфликтности в трудовых коллективах региона, следует отметить, что в 2008–2009 гг. на предприятиях Донецкой области вновь проявились негативные тенденции ухудшения экономических показателей производственно-хозяйственной деятельности, что во многом было обусловлено кризисом мировой экономики. Так, индекс промышленной продукции в процентах к предыдущему году составил в 2008 г. – 92,2 %, в 2009 г. – 78,2 %. Удельный вес убыточных предприятий в промышленном комплексе области вновь возрос в 2008 г. до 36,9 %, а в 2009 г. – до 41,1 %. Сумма задолженности по заработной плате составила в 2008 г. – 169,0 млн грн, в 2009 г. – 263,6 млн грн [3, с. 89, 336].

В этот период специалисты отделения НСПП в Донецкой области констатировали не только напряжение, но и обострение состояния социально-трудовых отношений в трудовых коллективах предприятий, учреждений и организаций Донецкого региона по причинам несвоевременной и не в полном объеме выплаты заработной платы, роста задолженности по заработной плате, несоответствия на отдельных предприятиях тарифных ставок минимальной заработной плате, установленной законодательством, уменьшения размера заработной платы на предприятиях основных отраслей промышленного комплекса региона.

На протяжении 2009 г. в трудовых коллективах области возникли 22 коллективных трудовых спора (конфликта), а наемными работниками было выдвинуто 75 требований, над разрешением которых работали специалисты отделения НСПП в Донецкой области, местные органы власти и профсоюзы. В 2010 г. на учете регионального отделения НСПП находился 21 коллективный трудовой спор (конфликт), из которых к началу 2011 г. были разрешены 4. В течение года специалисты НСПП вели работу по урегулированию 24 случаев дестабилизации состояния социально-трудовых отношений в трудовых коллективах области, в результате чего 15 из них были сняты с учета.

И хотя на протяжении 2010–2012 гг. в регионе наметилась четкая динамика снижения задолженности по заработной плате: в 2010 г. она составила 266,2 млн грн, в 2011 г. – 232,5 млн грн, а на начало 2012 г. – 200,3 млн грн, по-прежнему достаточно напряженными оставались вопросы, связанные с оплатой труда и несоответствием тарифных ставок и должностных окладов установленному законодательством уровню минимальной заработной платы, в частности, на предприятиях угольной промышленности, значительным сокращением работников на ряде предприятий региона, недостаточным обеспечением безопасных условий труда, невыполнением положений коллективных договоров, что спровоцировало в трудовых коллективах возникновение новых конфликтов и социальной напряженности.

На протяжении 2012 г. специалистами отделения НСПП в Донецкой области проводилась работа по разрешению 25 коллективных трудовых споров (конфликтов), в которых наемными работниками выдвинуто 65 требований. При этом в течение года было снято с регистрации 5 коллективных трудовых споров (конфликтов) и удовлетворено 17 требований, выдвинутых их участниками.

Проведенный в динамике за десятилетний период анализ причин дестабилизации социально-трудовых отношений в Донецкой области позволяет заключить, что оплата труда, в частности, задолженность по заработной плате, занимает одно из первых мест в рейтинге конфликтных факторов, вызываю-

щих протестную активность наемных работников. Ни в коей мере не отрицая большую роль службы НСПП в предотвращении и разрешении трудовых споров (конфликтов), в то же время важно подчеркнуть, что ликвидация задолженности по заработной плате – чрезвычайно сложная проблема, решение которой самым непосредственным образом связано с другой, не менее сложной задачей – модернизацией экономики на инновационной основе.

Стратегическое направление инновационного развития зафиксировано во многих законодательных и нормативных актах, в том числе в Законе Украины «Об инновационной деятельности» (2002 г.), среднесрочной Национальной программе «Украина – 2010 г.», Государственной программе активизации развития экономики Украины на 2013–2014 гг., долгосрочной стратегической Программе экономического и социального развития Украины до 2015 гг. и др. Однако, как свидетельствует практика, доля инновационно активных промышленных предприятий в их общем количестве при пороговом значении, по оценкам специалистов, не менее 50 %, фактически в Украине всего 11 %. К примеру, в Донецком промышленном комплексе удельный вес таких предприятий в 2008 г. составил 10,5 %, в 2009 г. – 9,6 %, в 2010 и 2011 гг. – по 10,6 % [3, с. 262]. При таких показателях инновационного развития, крайней степени изношенности основных фондов (в промышленном комплексе Донецкой области этот показатель с 55,4 % в 2005 г. увеличился до 70,5 % в 2009 г. и 69,8 % в 2010 г. [3, с. 262]), а также значительном количестве убыточных предприятий трудно рассчитывать, что только силами специалистов НСПП можно стабилизировать социально-трудовые отношения в регионах страны. Без реального перехода на инновационную модель развития экономики, без создания высокотехнологичной основы повышения эффективности производства невозможно добиться ликвидации задолженности по за-

работной плате, являющейся ключевым фактором протестной активности наемных работников. В связи с этим заслуживают всемерной поддержки выводы ряда ученых и практиков, обосновывающих необходимость проведения новой индустриализации, что позволит обеспечить наукоемкий путь развития экономики [4, 5], а следовательно, и будет способствовать решению актуальных социальных проблем.

С целью оперативного выявления конфликтных факторов и своевременного предотвращения трудовых противоречий необходимо обеспечить комплексный системный подход к управлению коллективными трудовыми спорами (конфликтами), включающий формирование единой информационной базы по вопросам социально-трудовых отношений, обучение трудовых арбитров, независимых посредников, профсоюзных работников, управленческих кадров использованию альтернативных процедур (в частности, медиации) для разрешения трудовых противоречий, и другие элементы, направленные на снижение конфликтности отечественных предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Донецкая область в 2005 г. : стат. сб. / Госкомстат Украины ; Главное упр. статистики в Донец. обл. – Донецк, 2006. – 403 с.
2. Статистический ежегодник Донецкой области за 2008 г. / Госкомстат Украины, Главное упр. статистики в Донец. обл. – Донецк, 2009. – 495 с.
3. Статистический ежегодник Донецкой области за 2011 г. / Госкомстат Украины, Главное упр. статистики в Донец. обл. – Донецк, 2012. – 502 с.
4. Вечканов Г. Неиндустриализация и модернизация / Г. Вечканов // Экономика. – 2012. – № 9. – С. 39–47.
5. Амосов А. О. О долгосрочной стратегии модернизации и развития промышленности / А. О. Амосов // Экономист. – 2012. – С. 3–15.